



Российская Федерация
Республика Карелия
Министерство промышленности и торговли
Республики Карелия
ПРИКАЗ

№ 420/МПП-П

от 02.09.2024 г.

Об утверждении Положения
об оплате труда работников государственного
казенного учреждения «Центр стратегических разработок Республики
Карелия», подведомственного Министерству промышленности и
торговли Республики Карелия

В целях реализации постановления Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», постановления Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия», постановления Правительства Республики Карелия от 08 мая 2020 года №200-П «О внесении изменения в постановление Правительства Республики Карелия от 25 мая 2008 года №110-П»,

Приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр стратегических разработок Республики Карелия» (далее – ГКУ РК «ЦСР Республики Карелия», учреждение), подведомственного Министерству промышленности и торговли Республики Карелия, согласно Приложению к настоящему приказу.

2. Руководителю ГКУ РК «ЦСР Республики Карелия» при подготовке локальных правовых актов по оплате труда, руководствоваться новой редакцией Положения об оплате труда работников Государственного казенного

учреждения Республики Карелия «Центр стратегических разработок Республики Карелия»».

3. Руководителю ГКУ РК «ЦСР Республики Карелия» ознакомить работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр стратегических разработок Республики Карелия» с настоящим приказом.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

5. Настоящий приказ вступает в силу с момента его опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 01 сентября 2024 года.

Министр

Д.Р. Гурков

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00F41B594B935CF3A4EE3E85F73B8DA165

Владелец **Гурков Денис Реомальдович**

Действителен с 05.09.2023 по 28.11.2024

Утвержден
Приказом
Министерства промышленности
и торговли Республики Карелия
от 02.09.2024 г. № 420/МПП-П

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР СТРАТЕГИЧЕСКИХ
РАЗРАБОТОК РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ», ПОДВЕДОМСТВЕННОГО
МИНИСТЕРСТВУ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ
РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Центр стратегических разработок Республики Карелия» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, применяется при определении размера заработной платы работников Государственного казенного учреждения Республики Карелия «Центр стратегических разработок Республики Карелия», подведомственного Министерству промышленности и торговли Республики Карелия (далее – учреждение, учредитель), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения;
- другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

2. Положение носит для учреждения обязательный характер.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников (при наличии).

4. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджетных в части труда работников учреждения.

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 процентов.

10. Штатное расписание учреждения согласовывается учредителем, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

II. Размеры окладов (должностных окладов)

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к ПКГ	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня": 1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	13937,00
2	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": 1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	13970,00

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	Заместитель руководителя	23843,60
2.	Начальник отдела	19877,00
3.	Главный специалист	15053,50
4.	Ведущий специалист	14231,80
5.	Специалист по кадровой и организационной работе, пресс-секретарь,	13937,00

III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

2. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия», работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей (профессий), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

д) доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

3. Выплаты компенсационного характера труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения

оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада.

4. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления компенсационного в государственных учреждениях, утвержденным приказом Министерства труда и занятости Республики Карелия от 30 мая 2008 года №105-П «Об утверждении разъяснений о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях».

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях

выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р_м - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р_н - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени,

установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда).

8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективном договоре или локальном правовом акте учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников, заключаемые с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее - приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н).

IV. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П, в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) за сложность и напряженность работы;

б) за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей;

в) за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника;

г) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);

е) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;

з) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение и выполнение функций учреждения и соответствующих лимитов

бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

4. Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными правовыми актами учреждения.

5. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются с учетом следующих критериев:

а) привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;

б) сложность выполняемой работы;

в) интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада, доктора наук устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

7. Выплаты за наличие почетного звания Российской Федерации или почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы и 5 процентов должностного оклада.

8. Премияльные выплаты осуществляется с целью поощрения работников учреждения за результаты труда по итогам работы за установленный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Премирование заместителей Руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников учреждения осуществляется по решению Руководителя учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

Премирование осуществляется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

9. Решение о премиальных выплатах (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий принимается Руководителем учреждения, на

основании представленного руководителем структурного подразделения учреждения предложения о премировании работника.

10. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (далее - надбавка за выслугу лет) устанавливаются работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

При стаже работы, дающем право на получение надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки в процентах к установленному окладу (должностному окладу)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются:

- 1) время работы в учреждении;
- 2) период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.
- 3) время работы в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях;
- 4) периоды работы в должностях руководителей и специалистов на предприятиях и в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией по решению руководителя учреждения.

11. Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, создается комиссия учреждения по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее - комиссия), состав которой утверждается локальным актом учреждения.

Решения комиссии оформляются протоколами, которые являются основанием для издания локальных правовых актов учреждения об установлении работникам учреждения размера надбавки за выслугу лет.

12. Надбавка за выслугу лет назначается работникам только по основному месту работы.

13. Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой

книжке либо сведениями о трудовой деятельности, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям, удостоверяющими наличие стажа работы (службы).

14. При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет право на выплаты у работника возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

V. Условия оплаты труда Руководителя

1. Оплата труда Руководителя учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».

2. Заработная плата Руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда Руководителя учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", и с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Порядок, условия и размеры установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи Руководителю учреждения определяются приказом Министерства промышленности и торговли Республики Карелия.

4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы Руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета Руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности 6.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и средней заработной платы работников учреждения, устанавливается в кратности 5.

При определении соотношения учитывается заработная плата руководителя, его заместителя и работников учреждения, которая формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

6. С учетом условий труда Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

7. Конкретный размер выплат компенсационного характера Руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководителю и работникам учреждения один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (любой части ежегодного оплачиваемого отпуска) по письменному заявлению производится выплата материальной помощи в размере одного оклада.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь к ежегодному отпуску производится один раз в год при предоставлении любой из частей указанного отпуска по заявлению работника учреждения.

В случае если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, единовременная выплата производится в конце года по заявлению работника.

2. Руководителю и работникам учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь:

- 1) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- 2) в связи со свадьбой, рождением ребенка, усыновлением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением.

3. Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимается Министром на основании письменного заявления руководителя при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

4. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

5. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.